

Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM)

Maulana Rohman ¹, Jumawan ², Hadita ³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia.

Email: rohmanmaulana581@gmail.com, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id,
hadita.universitas@gmail.com.

***Abstract** : A literature article reviewing the role of human capital on employee performance is an article that aims to form a research hypothesis regarding the role of variables that will be used in further research, within the Human Resource Management environment. The writing method used is descriptive qualitative with a literature review approach where the data comes from various online sources, such as Google Scholar and the use of the Mendeley application. The results found in this article are that there is a role given by the human capital variable to employee performance variables. Apart from human capital as an influencing variable, there are many other factors and roles such as work motivation, compensation and leadership style.*

***Keyword** : Human Capital, Human Resources, Employee performance*

Abstract : Artikel literatur review peran human capital terhadap kinerja karyawan merupakan sebuah artikel yang memiliki tujuan dalam membentuk hipotesis riset terkait peranan pada variabel yang akan digunakan dalam riset selanjutnya, dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun metode penulisan yang dipakai adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka yang datanya berasal dari berbagai sumber online, seperti Google Scholar dan penggunaan aplikasi Mendeley. Hasil yang ditemukan pada artikel ini adalah terdapat peranan yang diberikan oleh variabel human capital terhadap variabel kinerja karyawan. Selain dari human capital sebagai variabel yang mempengaruhi, masih banyak lagi faktor dan peranan lainnya seperti halnya motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Keyword : Human Capital, Sumber Daya Manusia, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pesatnya kemajuan globalisasi telah mempercepat menuju Industri 4.0, suatu periode di mana banyak perusahaan besar telah memanfaatkan teknologi mutakhir untuk mendukung operasional industri mereka (Ong & Mahazan, 2020). Namun, tersembunyi di balik seluk-beluk teknologi yang digunakan, terdapat kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap untuk menavigasi teknologi tersebut secara efektif; jika tidak, kemajuan teknologi yang luar biasa tidak akan membuahkan hasil. Pentingnya SDM yang mahir dalam sebuah perusahaan tidak dapat disepelekan, karena mereka berperan penting dalam menyelaraskan tujuan dan sasaran perusahaan secara menyeluruh (Flippo, 2017).

Sumber Daya Manusia memastikan kualitas tinggi adalah hal yang paling penting dari terlahirnya entitas Human Capital, dimana dalam konteks ini Sumber Daya Manusia selalu berfokus terhadap apa yang menjadi perencanaan strategi bisnis perusahaan berdasarkan pengoptimalan bakat dan keterampilan. Karena secara sederhana Human Capital ini sendiri merupakan sekumpulan aspek pengetahuan, keahlian, dan keterampilan seseorang sebagai aset atau sumber daya utama perusahaan. (Ekawati & Soleha, 2017) Dari kualitas dan kapasitas yang terdapat pada Sumber Daya Manusia, nantinya dapat menentukan bagaimana hasil dari kinerja anggota atau karyawan kedepannya. Seperti halnya dapat dilihat dari pencapaian target, kualitas kerja dan kemampuan kolaborasi tim yang dimiliki. (Silaen et al., 2020)

Berangkat dari pengalaman sebelumnya, banyak kendala yang dihadapi oleh mahasiswa dan teknisi akademis lainnya dalam mencari artikel pendukung guna menjadikannya sebagai referensi utama atau sebatas penunjang untuk penelitian terdahulu atas penelitian yang tengah dibuat. Artikel dengan penelitian yang relevan dibutuhkan guna nantinya dapat memperkuat teori yang akan diteliti, hubungan-hubungan antar variabel, asumsi sementara terhadap permasalahan yang diteliti atau hipotesis, dan bagian inti dalam pembahasan hasil penelitian. Dimana dalam penulisan artikel ini, secara garis besar mengangkat pembahasan mengenai Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, terdapat kendala terkait permasalahan yang akan disajikan sebagai hipotesis potensial untuk penelitian mendatang, khususnya:

1. Bagaimana peran Human Capital terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Human Capital

Pengertian *human capital* pada hakikatnya menunjukkan gagasan mendasar bahwa *human capital* tidak semata-mata memosisikan manusia sebagai sumber daya, namun juga sebagai milik utama yang menyerupai kekayaan atau aset. Kepemilikan ini dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan dari usaha yang dikeluarkan dalam kegiatan investasi (Salehudin, 2011). Meningkatkan modal manusia melalui investasi mempunyai arti penting karena merupakan cara untuk menambah bentuk modal alternatif, termasuk kompetensi, keahlian, dan kebijaksanaan, yang semuanya memiliki nilai ekonomi tersendiri bagi perusahaan yang didirikan berdasarkan efisiensi dan penyesuaian (Becker, 1995).

Dalam sebuah perusahaan, manusia dapat dianalogikan sebagai modal yang dimiliki layaknya sebuah mesin atau teknologi yang memiliki peran dan tugasnya masing-masing dalam roda perusahaan sebagai seorang individu yang memiliki kapabilitas, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. (Frimayasa & Lawu, 2020) Dengan menjadikan pengalaman, pendidikan, pelatihan dan modal sosial sebagai salah satu indikator atau dimensi utama dalam *human capital* (Frimayasa & Lawu, 2020)

Human capital berkaitan dengan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai aset utama dalam bidang pengetahuan. Sumber daya ini memiliki potensi untuk diubah menjadi produk atau layanan, memanfaatkan kemampuan intelektual mereka untuk menghasilkan konsep-konsep inventif dan baru (Sutisna et al., 2014). Sebaliknya, aspek atau tolok ukur penting dalam penerapan *human capital* mencakup *cognition, proficiencies, capacities, distinctive traits, educational pursuits, inventive prowess, experiential acumen, and leadership qualities* (Sutisna et al., 2014).

Penafsiran lain mengenai *human capital* terletak pada nilai ekonominya dalam sumber daya manusia. Nilai tersebut mencakup kompetensi, pengetahuan, gagasan, inovasi, dan dedikasi yang terpancar dari watak individu, komitmen disiplin belajar, dan dorongan untuk berkolaborasi (Swastari, 2013). Dimana kompetensi, *individual capability, dan individual motivation* berperan aktif sebagai indikator atau dimensi dari *human capital*. (Swastari, 2013)

Sejatinya untuk variabel *human capital* ini sudah banyak diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti halnya pada penelitian (Kasmawati, 2017), (Mukrimaa et al., 2016) dan (Sedarmayanti et al., 2020)

Kinerja Karyawan.

Dalam konteks *human capital*, SDM dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Pencapaian hasil yang diinginkan bergantung pada kinerja efektif mereka, yang akibatnya berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, berbagai faktor tambahan berperan, termasuk tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan, inisiatif proaktif, akuntabilitas, efisiensi, dan kemandirian (Daulay et al., 2019).

Transformasi perilaku secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu, yang berorientasi pada hasil dan pencapaian dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia perusahaan dalam aktivitas operasional, juga dapat disebut sebagai kinerja karyawan (Hustia, 2020). Di antara tolok ukur utama penentu kinerja karyawan adalah tingkat motivasi, lingkungan kerja, dan kepatuhan terhadap protokol terkait pekerjaan (Hustia, 2020).

Menurut definisinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai manifestasi hasil tugas karyawan, diukur dari pencapaian kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut dievaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan berpedoman pada kebijakan dan penilaian tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Indikator atau dimensi seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja juga dapat berkontribusi signifikan dalam membentuk kinerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lebih jauh lagi, konsep kinerja pegawai dapat diartikan sebagai puncak pencapaian tugas seorang pegawai yang berakar pada keaslian, ketrampilan, pengalaman, dan manajemen waktu. Utamanya, kinerja karyawan digunakan sebagai tolok ukur untuk mengukur tingkat pencapaian dalam melaksanakan tanggung jawab seseorang (Zhao et al., 2020). Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi dampak imbalan finansial, gaya kepemimpinan, dan faktor motivasi terhadap kinerja karyawan (Zhao et al., 2020).

Faktanya, variabel kinerja karyawan ini telah diteliti secara luas melalui berbagai penelitian sebelumnya, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian seperti yang dilakukan oleh Ong & Mahazan (2020), Compensation et al. (2022), dan Kurniasari Rani (2018).

Tabel 1 : Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel	Perbedaan dengan artikel
1.	(Frimayasa & Lawu, 2020)	Komitmen organisasi dan <i>human capital</i> secara simultan berperan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Human capital</i> berperan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Komitmen organisasi berperan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Sutisna et al., 2014)	<i>Human capital</i> dan <i>corporate value</i> berperan positif signifikan pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, namun GCG tidak berperan	<i>Human capital</i> berperan positif signifikan pada kinerja karyawan.	Prinsip-prinsip GCG meningkatkan kinerja perusahaan dan tidak berperan dalam kinerja karyawan.

		dalam kinerja karyawan.		
3.	(Swastari, 2013)	Kompetesi, <i>individual capability</i> , dan <i>individual motivation</i> berperan signifikan.	<i>Human capital</i> berperan positif pada kinerja karyawan.	Motivasi dominan berperan dalam kinerja karyawan.
4.	(Mukrimaa et al., 2016)	Kepemimpinan dan <i>human capital</i> berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Human capital</i> berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Sedarmayanti et al., 2020)	<i>Human capital</i> dan insentif berperan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<i>Human capital</i> berperan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Intensif berperan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	(Retnowulan, 2017)	Kepemimpinan transformasional dan <i>human capital</i> berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Human capital</i> berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan transformasional berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(A. Rajak, 2016)	<i>Human capital</i> dan kepuasan kerja berperan positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	<i>Human capital</i> berperan positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	kepuasan kerja berperan positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	(Simarmata, 2021)	MSDM berperan positif signifikan terhadap <i>human capital</i> , kinerja individu, dan kinerja organisasi.	<i>Human capital</i> berperan positif signifikan terhadap kinerja individu.	MSDM berperan positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

9.	(Ekawati & Soleha, 2017)	Meningkatnya kemampuan inovasi organisasi atas <i>human capital</i> .	<i>Human capital</i> berperan positif.	<i>Human capital</i> berperan positif dalam organisasi.
10.	(Supriatna, 2014)	<i>Human capital</i> berperan positif terhadap kinerja aduitor.	<i>Human capital</i> berperan positif terhadap kinerja karyawan.	<i>Human capital</i> berperan positif terhadap kinerja aduitor.

METODE PENULISAN

Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan artikel literatur review ini adalah Deskriptif Kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengungkap wawasan tentang subjek yang diselidiki dalam jangka waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menjelaskan keadaan sekitar subjek berdasarkan peristiwa dan variabel tertentu, yang dapat menggunakan data numerik dan ekspresi tekstual. Penelitian deskriptif juga lebih mengedepankan akan sebuah gambaran terkait variabel, gejala dan keadaan pada objek, bukan hanya sekedar berlandaskan hipotesis saja. (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018) Dengan pendekatan kajian pustaka yang berasalkan atas sumber berupa online berupa *Google Scholar*, dan penggunaan aplikasi *Mendeley* dalam pembuatan kutipan atau sitasi.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, mulai dari rumusan permasalahan, kajian teori, dan studi terkait di masa lalu, maka bahasan dalam literatur review berupa:

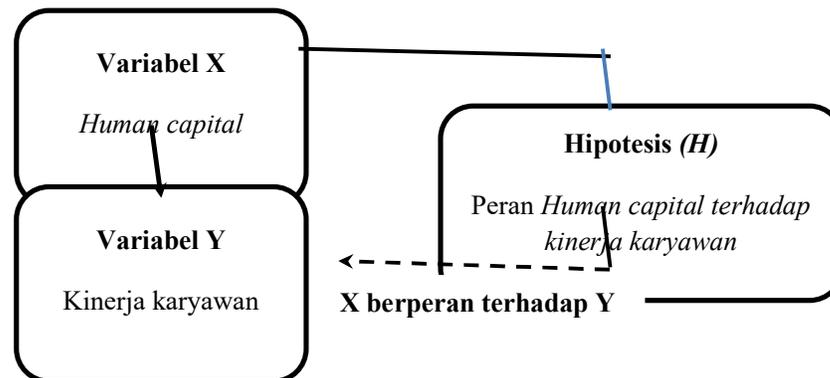
1. Peran *Human Capital* terhadap kinerja karyawan.

Human capital memiliki perannya tersendiri bagi kinerja karyawan, dimana dimensi ataupun indikator dari *human capital* adalah *characteristics*, *individual capability*, dan *individual motivation* yang berperan aktif dalam dimensi atau indikator dari kinerja karyawan yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan motivasi kerja. (Frimayasa & Lawu, 2020)

Dalam peningkatan kinerja karyawan perlu diperhatikan pemilihan sumber daya manusia atau *human capital* yang ada, maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan dengan seksama terkait penyelesaian tiap individu atas peran dan tugasnya masing-masing dalam roda perusahaan sebagai seorang individu yang memiliki kapabilitas, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. (Sutisna et al., 2014)

Human capital berperan besar dalam menentukan capaian hasil kinerja karyawan, jikalau sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dipersiapkan dengan baik maka nantinya hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, dan menjadikan lingkungan kerja yang positif. (Hustia, 2020)

Conceptual Framework



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

Selain variabel *human capital* selaku variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat pula beberapa variabel lainnya yang berperan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, seperti halnya :

1. Motivasi kerja : (Ulfa et al., 2019), (Nurhuda et al., 2020), (Zhao et al., 2020), (Suwati, 2013), (Theodora, 2015), (Agusta, 2013)
2. Lingkungan kerja : (Sulistiawan et al., 2018), (Darmawan, 2022), (Nurhuda et al., 2020), (Armawan & Suana, 2019), (Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, 2016)
3. Displin kerja : (Sulistiawan et al., 2018), (Darmawan, 2022), (Ulfa et al., 2019), (Nurhuda et al., 2020), (Armawan & Suana, 2019)
4. Budaya organisasi : (Sulistiawan et al., 2018), (Darmawan, 2022), (Ulfa et al., 2019), (Armawan & Suana, 2019), (Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, 2016)
5. Kompensasi finansial : (Mutholib, 2019), (Nugraha & Tjahjawati, 2018), (Ariskha et al., 2020), (Zhao et al., 2020), (Suwati, 2013)

6. Gaya kepemimpinan : (Darmawan, 2022), (Nurhuda et al., 2020), (Armawan & Suana, 2019), (Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, 2016), (Zhao et al., 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada teori, artikel yang relevan dan pembahasan yang telah dikaji sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis atau asumsi sementara untuk kegiatan riset atau penelitian selanjutnya bahwa *human capital* berperan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Merujuk pada kesimpulan diatas, hadirnya saran untuk artikel ini terkait masih banyaknya faktor-faktor lain yang berperan terhadap kinerja karyawan. Selain variabel *human capital* yang berperan aktif dalam kinerja karyawan, pastinya masih banyak variabel-variabel lainnya yang belum ditemukan untuk dapat secara aktif berperan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rajak. (2016). PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TERNATE. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>
- Becker, Gary S. (1995). Human Capital Human Capital. In *Social economics* (Issue I). https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-19806-1_19
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, and M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>

- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Flippo. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kurniasari Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128. [file:///C:/Users/Windows 7/Downloads/1880-Article Text-3795-4311-10-20190507 \(3\).pdf](file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/1880-Article%20Text-3795-4311-10-20190507%20(3).pdf)
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.

- <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala*, 18(1), 100–107.
- Salehudin, I. (2011). Invest in Yourself: Aplikasi Konsep Human Capital dari Sudut Pandang Karyawan. *Manajemen Usahawan Indonesia*.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Simarmata, J. (2021). Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 383. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.300>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Supriatna, N. (2014). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Yang Ada Di Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 269. <https://doi.org/10.17509/jrak.v2i1.6580>
- Sutisna, H., S. Hubeis, A. V., & Syamsun, M. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 131–139. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.131-139>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Swastari, D. (2013). Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Dian Swastari*, 1(1), 1–21. <file:///D:/PROPOSAL B/dian swastari.pdf>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., Fitralisma, G., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 41–52.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>
- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2